

8 DE MARZO: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

A lo largo de la historia, las mujeres siempre han tenido un rol tradicional en el hogar: hacer las tareas de la casa, cocinar y limpiar, cuidar de los niños, tener lista la cena para cuando el marido llega de trabajar...

A finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral. Sin embargo, no tenían las mismas



condiciones: cobraban menos que los hombres y no tenían los mismos derechos laborales. La lucha por la igualdad en el mundo laboral fue uno de los motivos que originaron el Día de la Mujer.

A principios del siglo XIX, la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas reclamaba el derecho a voto para las mujeres,

mientras las trabajadoras de las fábricas de Estados Unidos se declaraban en huelga para conseguir mejoras laborales.

A mediados del siglo pasado, cada vez trabajaban más mujeres en las fábricas, sobre todo a causa de los conflictos bélicos. Durante la Primera y la Segunda Guerra Mundial, los hombres fueron a luchar al campo de batalla y las mujeres les sustituyeron en las fábricas para no perder la producción. El famoso cartel "We can do it" [Nosotras podemos] fue creado en Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) para levantar el ánimo de la población.



El cartel muestra a una mujer con el mono de trabajo, levantando su brazo como símbolo de fuerza y poder de las trabajadoras. En la década de 1980, el cartel se convirtió en un símbolo del movimiento feminista.

Ahora bien, si ahora nos centramos en el caso concreto de España, ¿qué avances han acontecido durante este último siglo? Pues como muchas cosas en la vida, los avances no siempre acontecen de forma lineal y, además, algunas veces vienen de la mano de consecuencias no siempre previstas ni deseables.

Hay varios conceptos clave y varias problemáticas que debemos tener en cuenta a la hora de acercarnos a la introducción de la mujer en el mercado laboral:

1. División entre ámbito privado y ámbito público.
2. Derechos y conciliación laboral.
3. Brecha salarial y techo de cristal
4. Trabajos feminizados y masculinizados.

Primero nos acercaremos a estos conceptos y aclararemos qué queremos decir cuando hablamos de ellos, y, al final de la presentación, elaboraremos una breve lista de los derechos laborales que se han aprobado en España durante este último siglo para minimizar o paliar estas problemáticas abiertas relacionadas con la casi reciente incorporación de la mujer al ámbito laboral.

1) División entre ámbito privado y ámbito público

Como dijimos al inicio de esta exposición, las mujeres hasta hace muy poco tenían roles muy definidos enfocados en el trabajo doméstico. Cuando una sociedad ha estado funcionando de una determinada manera durante mucho tiempo, romper esas dinámicas para construir otras es bastante complicado, porque estamos hablando de modificar estructuras sociales, económicas y también psicológicas. Esto no siempre es fácil. En muchos casos, las nuevas formas de hacer las cosas chocan con las antiguas y, en muchos otros, las nuevas formas de hacer las cosas reproducen las antiguas, sólo que en otro eslabón de la cadena. Esto lo veremos más claro cuando tratemos el punto dedicado a los trabajos feminizados.

ROLES TRADICIONALES	
Ámbito doméstico y de cuidados	Ámbito laboral y público
MUJER	HOMBRE

2) Derechos y conciliación laboral: protección de la maternidad y la paternidad

En el momento en que la mujer irrumpe en el mercado laboral, todo lo demás tiene que recolocarse: el ámbito legislativo, el económico y el personal. Todos tenemos que hacer cambios. Es necesario crear leyes que protejan a la mujer contra el abuso de poder y contra dinámicas económicas injustas, es preciso crear una legislación laboral y una serie de políticas públicas que protejan a la mujer y a los hijos. Ejemplos de dichas políticas públicas son tanto el subsidio por nacimiento como la baja de maternidad y paternidad con mantenimiento de los puestos de trabajos, logros conseguidos durante este último siglo y que veremos con más detalle al final de esta exposición.

También deben recolocarse los roles de género asociados al trabajo doméstico. Seguirá siendo injusto que la mujer se incorpore al mercado laboral y que, además, tenga que seguir realizando las tareas del hogar de forma exclusiva. Esto, que mentalmente nos puede parecer un anacronismo, sigue pasando en la mayoría de los hogares. Por ejemplo, el número de excedencias por cuidado de familiares fue de 54.723 en 2020, de las cuales el 87,2% correspondieron a mujeres.

NUEVA PROBLEMÁTICA: REDEFINICIÓN DE ROLES			
Ámbito doméstico y de cuidados		Ámbito laboral y público	
H	MUJER	MUJER	HOMBRE

3) Brecha salarial y techo de cristal

Otra de las problemáticas a las que se enfrenta la mujer en el ámbito laboral es la brecha salarial. En una de sus acepciones, la brecha salarial es la diferencia entre el salario por hora que ganan las mujeres y el salario por hora que ganan los hombres. En términos generales, las mujeres ganan un 12% menos que los hombres. Hay varios factores para explicar dicha desigualdad:

- Ausencia de mujeres en **puestos directivos** (*techo de cristal*)

- Presencia de **trabajos feminizados** con peor retribución, del que hablaremos en el siguiente epígrafe.
- **Desigualdad salarial** entre hombres y mujeres realizando el mismo trabajo. En los últimos años se han hecho públicas un montón de denuncias de mujeres que cobran menos que sus compañeros varones simplemente por ser mujeres. Desde el ámbito del deporte hasta los negocios, se han ido denunciando este tipo de irregularidades e injusticias. Ya en la legislación de 1995 se especificó que trabajos de igual valor debían ser retribuidos con el mismo salario. Sin embargo, al no definirse con mayor precisión este punto, en la realidad no se podía luchar contra la designación de puestos de trabajo equivalentes con nombres distintos, algo que escondía gran parte de la brecha de género por trabajo de igual valor. En 2007, con la denominada Ley de Igualdad, se ha intentado paliar esta problemática tratando de aclarar el concepto de “**trabajo de igual valor**”, poniendo el elemento comparativo en el tipo de tarea y no en el nombre del cargo. Además, se han elaborado una serie de planes de obligado cumplimiento por parte de las empresas, para que de forma transparente dejen constancia de los salarios de sus trabajadores, ya sean mujeres u hombres.
- Mayor presencia de la mujer en trabajos a **jornada parcial**, en muchos casos porque son ellas las que siguen manteniendo el rol de cuidadoras. De los casi tres millones de personas (2.896.600) que trabajaban a tiempo parcial en 2019 en España, el 74% eran mujeres y el 26% hombres. Cuando se pregunta a las personas con este tipo de horario por qué trabajan jornadas reducidas, la mayoría reconoce que no es el tipo de trabajo deseado. Y, en este punto, es importante conocer los motivos concretos que llevan a escoger estos trabajos. En 2019, un 14% de las mujeres tenían contratos a tiempo parcial para atender al “cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores”, mientras que ese motivo solo alcanza al 3,9% de los hombres con jornadas parciales.
- La **maternidad** también es un motivo para que los sueldos de las mujeres sean inferiores al de los hombres. Al ser ellas las que suelen pedirse excedencias para el cuidado de los hijos, son ellas las que

pierden incentivos y pluses laborales, así como ganancias asociadas a la antigüedad.

4. Trabajos feminizados y masculinizados.

En el cuadro que se presenta a continuación se recogen las conclusiones elaboradas a partir del análisis de los **170 subgrupos ocupacionales**, de 2011 en adelante. En este cuadro quedan patentes, por tanto, las diferencias de roles por sexo en el mercado laboral español.

NUEVA PROBLEMÁTICA: REPRODUCCIÓN DE LOS ROLES		
Trabajos feminizados (peor retribuidos)	Trabajos paritarios	Trabajos masculinizados
41 ocupaciones	38 ocupaciones (22,4%)	87 ocupaciones
ÁMBITO DE LOS CUIDADOS	17,3% de los asalariados	
<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas y profesionales de la salud y la enseñanza. - Empleadas de oficina. - Empleadas de restauración y comercio. - Trabajadoras de los servicios de salud y cuidado de personas 	<p>Presencia de hombres y mujeres equilibrada 40% - 60%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ocupaciones militares. - Directores y gerentes. - Trabajadores de los servicios de protección y seguridad. - Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. - Construcción y maquinaria. - Conductores y operadores de maquinaria móvil.

Además de que existen ámbitos laborales en los que las diferencias de sexo siguen siendo notorias y que, según previsión, seguirán siendo así por muchos años; otra de las conclusiones de este estudio es que las profesiones típicamente feminizadas están peor retribuidas, constituyendo, como se dijo con anterioridad, un factor más que sumar a la brecha de género.

Como podemos comprobar, aunque aún quedan muchas cosas por hacer para lograr la igualdad, una parte (pequeña, quizá) del camino al menos ya la hemos recorrido...

HITOS EN LA LEGISLACIÓN PARA LINEA DEL TIEMPO

- 1900: se aprueba que las mujeres embarazadas tendrán derecho a solicitar el cese de su jornada laboral para su descanso tras dar a luz (3 semanas con derecho a reservar su puesto de trabajo). Derecho a 1 hora diaria por lactancia dentro de su jornada laboral, que no podría ser descontada de su salario.
- 1931: II República. Seguro Obligatorio de Maternidad: ayuda económica a las madres mediante un subsidio y un descanso de 12 semanas.
- Entre 1936 y 1975. Durante la Dictadura de Franco, en un primer momento se limita la actividad laboral a las mujeres y se otorgan más ayudas a las familias numerosas. Más adelante, se fomentará la incorporación de las mujeres en las industrias por la necesidad de población activa y para una mayor expansión industrial.
 - Ley de 28 de noviembre de 1966 admitía finalmente a la mujer en la carrera judicial y fiscal.
 - Decreto del 27 de octubre de 1967 ratificaba el principio de igual salario a igual trabajo (aunque en la práctica no había mecanismos eficaces para que se cumpliera).
 - Ley de 1970. 1) Propósito: “armonizar el trabajo por cuenta ajena de la mujer con el cumplimiento de sus deberes familiares, singularmente como esposa y madre”. 2) “La mujer casada, para comparecer en procedimientos laborales, no precisa autorización ni asistencia de su marido, aunque, facultativamente, pueda estar asistida o representada por éste.” 3) Las mujeres se pueden dar de baja en el trabajo por maternidad de forma temporal durante 1 y 3 años para la mejor recuperación del bebé y de la madre.
- 1975: Año Internacional de la Mujer, el cual se dedicó al estudio de las situaciones de las mujeres en todos los ámbitos.

- 1978. Capítulo Segundo, artículo 14 de la Constitución Española: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

- 1980, Estatuto de los Trabajadores de 1980: permiso por maternidad de 14 semanas tras el parto y, además, el padre pueda tener dos días de permiso por el nacimiento de un hijo y cuatro días en el caso de fallecimiento de un hijo.

- Ley 3/1989, de 3 de marzo, donde se vuelven ampliar los permisos para los padres en el nacimiento de un hijo y se establecen medidas favorables y de igualdad para el trato de la mujer en el entorno laboral.

- Ampliación de la baja a las madres en un periodo de 14 a 16 semanas y en el caso de un embarazo múltiple se prolonga a 18 semanas.
- De estas semanas de descanso son obligatorias para la madre las primeras 6 semanas tras el parto y es la madre quien decide si de las otras diez semanas cuatro podían ser disfrutadas por el padre.
- Además, se posibilita la opción de que el padre pueda hacerse cargo del cuidado de su hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

- Ley 42/1994, clasificación de la maternidad como una figura específica de la Seguridad Social: Invalidez Laboral Temporal (es decir, se califica el hecho de ser madre como una enfermedad). En ese momento, se establece la prestación por maternidad que se establece como incapacidad temporal y que tiene como finalidad el cuidado del menor y de la madre.

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Con esta modificación se aumenta la prestación a las madres de un 75% a un 100% del salario, es decir, obtiene como prestación económica por maternidad la totalidad de su salario establecido.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a partir de ahora Ley de Igualdad).

- Protección de la maternidad (embarazo, parto y lactancia)

- Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación de trabajo y la vida personal, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- Implantación de lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.
- Reconocimiento de la paternidad: permiso de paternidad a 15 días.
- Registro de Planes de Igualdad para las empresas (para solventar la brecha salarial)

- 2017, el permiso de paternidad pasa a ser de 15 a 28 días, y al año siguiente pasó de 28 a 32 días.

- 2019, se mejora este permiso por paternidad, en el cual los padres podrían disponer de cinco a ocho semanas por el nacimiento de un hijo.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- 2021, baja de maternidad/paternidad de 16 semanas. Del total de este permiso, las seis primeras semanas serán obligatorias y esas semanas deberán coincidir para los dos padres y las 10 semanas restantes podrán disfrutarse a lo largo del primer año del hijo o hija.

- 1) Las guerras mundiales produjeron esta consecuencia importante:
- a) El ingreso de muchos hombres en el ejército y la sustitución por las mujeres en sus puestos de trabajo.
 - b) Un cambio en la legislación de los países beligerantes para permitir a la mujer ingresar en el ejército, por la necesidad de más personal en el campo de batalla.

2) ¿En qué año se produjo la legalización de todos los métodos anticonceptivos?

- a) 1970
- b) 1978

3) El número de excedencias por cuidado de familiares fue de 54.723 en 2020, de las cuales el 87,2% correspondieron a hombres.

- a) V
- b) F

4) ¿Qué es la brecha salarial?

- a) Es la diferencia entre el salario por hora que ganan las mujeres y el salario por hora que ganan los hombres.

- b) Es la diferencia entre el salario real que ganan las personas y su salario deseado.
- 5) El techo de cristal representa la incapacidad estructural que tienen las mujeres en la sociedad de hoy para ocupar puestos directivos.
- a) V
b) F

6) ¿Qué son los trabajos paritarios?

- a) Los trabajos con similar presencia de mujeres y de hombres
b) Los trabajos donde los hombres y las mujeres ganan lo mismo.

7) Sólo el 30% de los trabajos asalariados son paritarios.

- a) V
b) F

8) ¿Qué son los trabajos feminizados?

- a) Los trabajos que suelen preferir las mujeres.
b) Los trabajos que suelen ocupar las mujeres.

9) Una de las razones que alegan las mujeres que trabajan a tiempo parcial es su necesidad de conciliar vida laboral y cuidado de familiares.

- a) V
- b) F

10) ¿En qué año pudo la mujer ingresar en la carreta judicial y fiscal?

- a) 1931
- b) 1966

11) En 1971 la mujer casada no podía trabajar sin autorización de su marido

- a) V
- b) F

12) En 2007 el permiso de paternidad pasa de 2 semanas a 1 mes.

- a) V
- b) F

13) ¿En qué año se permite a la mujer formar parte del ejército?

- a) 1988
- b) 1995

14) ¿En qué año se aprueba el matrimonio entre personas del mismo sexo?

- a) 1998
- b) 2005

PREGUNTAS CONCURSO/ACTIVIDAD 8M, 1º BACHILLERATO

(RESUELTO)

- 1) Las guerras mundiales produjeron esta consecuencia importante:
 - a) El ingreso de muchos hombres en el ejército y la sustitución por las mujeres en sus puestos de trabajo.
 - b) Un cambio en la legislación de los países beligerantes para permitir a la mujer ingresar en el ejército, por la necesidad de más personal en el campo de batalla.

- 2) ¿En qué año se produjo la legalización de todos los métodos anticonceptivos?
 - a) 1970
 - b) 1978

- 3) El número de excedencias por cuidado de familiares fue de 54.723 en 2020, de las cuales el 87,2% correspondieron a hombres.
 - a) V
 - b) F (ese número de excedencias es de las mujeres)

- 4) ¿Qué es la brecha salarial?
 - a) Es la diferencia entre el salario por hora que ganan las mujeres y el salario por hora que ganan los hombres.
 - b) Es la diferencia entre el salario real que ganan las personas y su salario deseado.

- 5) El techo de cristal representa la incapacidad estructural que tienen las mujeres en la sociedad de hoy para ocupar puestos directivos.
 - a) V
 - b) F

- 6) ¿Qué son los trabajos paritarios?
 - a) Los trabajos con similar presencia de mujeres y de hombres
 - b) Los trabajos donde los hombres y las mujeres ganan lo mismo.

- 7) Sólo el 30% de los trabajos asalariados son paritarios.
 - a) V
 - b) F (sólo el 22,4%)

- 8) ¿Qué son los trabajos feminizados?
 - a) Los trabajos que suelen preferir las mujeres.
 - b) Los trabajos que suelen ocupar las mujeres.

9) Una de las razones que alegan las mujeres que trabajan a tiempo parcial es su necesidad de conciliar vida laboral y cuidado de familiares.

- a) V
- b) F

10) ¿En qué año pudo la mujer ingresar en la carreta judicial y fiscal?

- a) 1931
- b) 1966

11) En 1971 la mujer casada no podía trabajar sin autorización de su marido

- a) V
- b) F en 1970 se aprueba la ley que lo permite

12) En 2007 el permiso de paternidad pasa de 2 semanas a 1 mes.

- a) V
- b) F

13) ¿En qué año se permite a la mujer formar parte del ejército?

- a) 1988
- b) 1995

14) ¿En qué año se aprueba el matrimonio entre personas del mismo sexo?

- a) 1998
- b) 2005

